

2023
03
March



CLIENT

No.368



弊法人からの連絡事項

■『確定申告のお知らせ』メールの送信予定

P1・2

Q&A ～皆様からのご質問にお答えします～

■雇用・労働分野の助成金について

Q&A ～皆様からのご質問にお答えします～

■医療法人兼務役員の
産休・育休と役員報酬

P6

P3・4

Q&A ～皆様からのご質問にお答えします～

■副業しているスタッフの社会保険

Q&A ～皆様からのご質問にお答えします～

■福利厚生としての健康診断

P7

P5



令和 5 年分 納税予定表

コード : 4322 - 2111
 業 種 : 日本 交通 種
 申告方法 : 一般青色 日本シニア税理士法人

納税月	合 計	所得控除等 減額合計(円)	引当金繰上 増額合計(円)	年率税	(円)
3月					
4月	800,000	第3期 800,000			
5月					
6月	300,000		第1期 300,000		
7月	700,000	第1期 700,000			
8月	700,000		第2期 300,000	第1期 300,000	
9月					
10月	300,000		第3期 300,000		
11月	1,100,000	第2期 700,000		第2期 300,000	
12月					
1月	300,000		第4期 300,000		
2月					
3月					
4月					
5月					
合 計	3,200,000	2,200,000	1,300,000		290,000

(金額がマイナスの場合は、金額欄に「△」を表示)
 ※ 令和 5年12月現在の所得税法、地方税法に基づいて試算しています。
 ※ 試算した金額であるため、実際の納税額は速報書の金額と異なる場合があります。
 (備考)
 ※ 実際の納税額は税務計算になります。

④ 令和5年分 納税予定表

令和5年中に納めるべき所得税、住民税、事業税、消費税について納付金額又は還付金額※の予定を一覧にしたものです。

該当しない税目については表示されません。また、固定資産税については考慮外となっております。

今年の納税予定を確認することで、納税資金を計画的に準備するようにしましょう。

※金額の前に△が付いている場合は還付金額です。

確定申告に関するご質問

Question

令和4年分確定申告（所得税・消費税等）の納付期限はいつまでですか。

Answer

多くの方が口座振替（振替納税）をご利用になっております。
 口座振替以外で納付される方は、申告期限が納付期限となります。

【申告所得税及び復興特別所得税】

納期等の区分	法定納付期限	口座振替日
確定申告	令和5年3月15日(水)	令和5年4月24日(月)
確定申告延納※	令和5年5月31日(水)	令和5年5月31日(水)

【消費税及び地方消費税】

納期等の区分	法定納付期限	口座振替日
確定申告	令和5年3月31日(金)	令和5年4月27日(木)

※所得税等の確定申告分については、令和5年3月15日(水)まで(振替納税の場合は令和5年4月24日(月))に納付すべき税額の2分の1以上を納付すれば、残りの税額の納付を令和5年5月31日(水)まで延長することができます。

延納期間中は年0.9%の割合で利子税がかかります。

Question

医療法人の理事(兼務役員)が産休に入ることになりました。産休や育休を取得すると、給付金が貰えたり社会保険料が免除になると聞きますが、医療法人の理事(兼務役員)も一般のスタッフと同様と思って良いのでしょうか。

Answer

産休・育休と社会保険等

産前産後休業(以下、産休)や育児休業(以下、育休)の期間には、働く女性をサポートする制度が設けられています。医療法人が加入している社会保険により細かい要件は異なりますが、概ね以下の通りです。※2023年度の状況です。2024年度は変更の可能性があります。

産休中

受給できる
給付金等

① 出産育児一時金	健康保険加入者(国保又は健保)は受け取ることが出来ます 1児につき42万円支給されます
② 出産手当金	健康保険に加入していれば受給できます 国保(歯科国保や医師国保等を含む)には無い制度です 給与の支払いを受けていないこと等が要件となります 支給額は概ね、標準報酬月額÷30日×3分の2です

社会保険料
の免除に
ついて

1 健康保険料 厚生年金保険料	免除されます ※国保(歯科医師国保や医師国保等を含む)は免除がありません
2 雇用保険料	給与が支給されれば支給額に応じて発生します

育休中

受給できる
給付金等

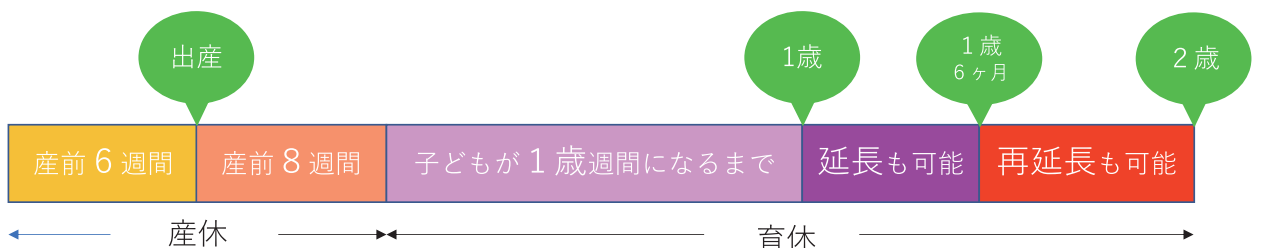
③ 育児休業給付金	雇用保険に加入している理事であれば受給できます 被保険期間について過去2年間の勤務日数要件があります 賃金 *1 の50%~67%が支給されます 賃金月額の8割以上を受け取っていると支給されません
-----------	---

*1 ここでいう賃金とは、使用人部分を指します(役員報酬は雇用保険の対象外です)

(例) 役員報酬	基本給	職務手当	皆勤手当	残業手当	住宅手当	通勤手当
賃金(概ね休業前6ヶ月の平均額)						

社会保険料
の免除に
ついて

1 健康保険料 厚生年金保険料	免除されます
2 雇用保険料	給与が支給されれば支給額に応じて発生します



※延長には一定の要件があります。

役員報酬、給与の支給がある場合

役員報酬や使用人分給与を受け取ると・・・

① 出産手当金	受け取った分が減額されます
③ 育児休業給付金	役員報酬のみの場合には影響はありませんが、賃金*1の8割以上を受け取ると支給されません。

*1 ここでいう賃金とは、使用人部分を指します

役員報酬を期中変更する時の注意点

産休・育休中に役員報酬を減額しなければならないという事はありませんが、上記のような影響があります。

毎月支給される役員報酬（定期同額給与）は、租税回避を防ぐため改定できるタイミングが年に1度のみ定められていて容易に変更する事はできません。しかしながら「出産」はやむを得ない事情であるため、「臨時改定事由による改定」として所定の手続き※を取れば変更が可能となります。

※臨時社員総会等を開催し変更手続きを行い、議事録等を作成する必要があります。

医療法との兼ね合い

診療所の管理者である兼務役員の場合には、診療所の管理者変更が必要となります。こちらも臨時社員総会等を開催し、必要な手続きをおこないます。

- ・産休育休中の新たな管理者を理事から選出する。
- ・保健所と厚生局へ変更届出を提出する。



育児休業中も働けるか

育児休業給付金の受給は「育児休業中である」ことが大前提となります。

週に一度、2～3時間程度の業務で、他の方では代理で出来ない業務等であれば「一時的・臨時的な就労」「恒常的・定期的ではない就労」として育児休業中の業務と認められますが、毎週特定の曜日または時間に診療する様な勤務となると「恒常的・定期的な就労」として、育児休業ではなく時短勤務とみなされ育児休業給付金は受けられません。ドクターに一部診療してもらう場合は特に注意が必要です。

賞与の支給は可能

産休中の賞与支給は、出産手当金、育児休業給付金、保険料の免除に影響はありません。

- ・使用人部分の賞与については、算定期間中の出勤状況等に応じて支給することをお勧めします。給与規定等で定めている場合にはそちらに則って支給額を算定してください。
- ・役員報酬の賞与については税法上、事前に税務署へ提出済みの「事前確定届出給与に関する届出」に基づく支給のみ可能となります。支給しないことも可能です。ただし、支給する場合には届出に記載した通りの金額を支給する必要があります。金額の変更はできません。

Question

スタッフが入社する時の健康診断や定期健康診断の費用は医院・クリニックで負担しています。健康診断料を福利厚生費として経費計上するうえで気を付けることはありますか。また、スタッフが加入している健康保険で、案内する内容は変わりますか。

Answer

健康診断に関わらず、福利厚生費として認められるには「均等待遇」「社会通念上で妥当」であることが必要です。

また、社会保険の方は組合規定の医療機関にて、国民健康保険の方はお住いの市区町村で利用できる健康診断を受診いただくと費用負担は少なく済みます。強制はできませんが、お勧めしてみたいかがでしょうか。

【福利厚生費として認められるポイント】

①スタッフ全員が均等待遇である

労働基準法で義務となるのは下図の通りです。義務の場合は医院・クリニックで負担し、推奨・任意の場合は先生の意向次第となります。また、個人の医院・クリニックで、院長と専従者だけの健康診断を福利厚生費にすることはできません。年齢による限定を除き、医療法人の理事やドクターのみを対象としている場合も、福利厚生費として認められず、税務調査では給与とされます。

契約形態	正社員	パートタイム労働者					
		○無期契約 ○契約期間が1年以上の有期契約(契約更新により1年以上になる場合を含む)			○契約期間が6月以上1年未満の有期契約(契約更新により6月以上となる場合を含む)		
週所定労働時間 (対正社員)	1	3/4以上	1/2以上 3/4未満	1/2未満	3/4以上	1/2以上 3/4未満	1/2未満
雇入時の健康診断							
定期健康診断 (1年以内に1回)	義務	義務	推奨	任意	任意		

【出典：厚生労働省資料「パートタイム労働者の健康診断を実施しましょう!!」】

②社会通念上で妥当である

著しく高額な人間ドッグ等や特別なオプション検査など、健康管理上において必要とされるもの以外は、上記と同様に福利厚生費ではなく給与扱いとなります。

【健康診断の必要11項目】

入社時の健康診断(安衛法則第43条)
1.既往歴及び業務歴の調査
2.自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3.身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4.胸部エックス線検査
5.血圧の測定
6.貧血検査(血色素量及び赤血球数)
7.肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)
8.血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)
9.血糖検査
10.尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11.心電図検査

市区町村の検査ではこの11項目を網羅しているかチェックしてください



※青色で記載した箇所は、定期健康診断で医師の判断によっては省略可能な検査項目です。

【オプション検査について】

必要11項目以外に子宮頸がんや乳がん等の婦人科検査はスタッフの希望が多く、追加を認めている医院・クリニックが多いです。オプション検査は自己負担が基本ですが、健康管理上において必要と考えられる検査は規定に定めることで医院・クリニック負担とすることもできます。医院・クリニックでどこまで負担するか等の取り扱いについては、就業規則に組み込んでおくのが良いでしょう。

Question

雇用保険適用事業所の医院・クリニックを開業しております。雇用保険料を負担している事業主が要件に該当すれば、助成金が支給されると聞きました。医療機関に活用できそうな助成金ルールを紹介していただけませんか。

Answer

厚生労働省が実施している助成金は、雇用保険の一部が財源となっており、雇用保険の適用事業者であれば申請が可能です。

就業規則などの労務管理体制を整備する必要が生じる場合がありますが、条件にあてはまるものがあれば申請を検討されてみてはいかがでしょうか。

要件が頻繁に変わるため、申請可能な助成金の種類を都度的確に把握することが、助成金活用のポイントになります。

■ キャリアアップ助成金「正社員化コース」

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した事業主に対して助成されます。

「転換前の非正社員としての雇用期間が6か月以上ある人」かつ「転換後の6か月間の雇用継続実績がある人」が申請対象となりますので、入社から最低で延べ1年以上継続雇用された方が申請対象となります。また、「正規転換前の6か月間の賃金総額」から「転換後6か月間の賃金総額」が3%以上増加していることなどの要件も満たす必要があります。

①【有期→正規】1人あたり57万円（生産性要件を満たせば、72万円）

②【無期→正規】1人あたり28.5万円（生産性要件を満たせば、36万円）



■ 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約（終了日が決まっている雇用契約）労働者を、無期雇用（期間の定めがなく定年まで働ける雇用契約）労働者に転換した事業主に対して助成されます。

この助成金は、事前に認定を受けた計画に基づき転換を行ったのち、支給申請を行う流れとなっており、「計画申請」と「支給申請」の2段階の手続きが必要です。

→ 1人あたり48万円（生産性要件を満たせば、60万円）

■ 出生時両立支援コース(子育て/パパ支援助成金)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成されます。

→ 1事業主1回限りで20万円（代替要員を確保した場合、更に20万円）



助成金に関する最新情報やスタッフのキャリアアップはもちろん、就業規則の改定や人事労務の課題があれば、お気軽に担当までご相談ください。グループである「日本クreas社会保険労務士法人」と連携し、医院・クリニックの経営をサポートいたします。

Question

スタッフの副業を認めている場合、いずれかの勤務先で社会保険に加入していればよいのでしょうか。また、社会保険の二重加入が必要なのであれば、どのような手続を行わなければならないのでしょうか。

Answer

副業をしても、勤務条件が社会保険の適用要件を満たせば加入する必要があります。要件を満たしているのに、社会保険に加入していないことが発覚した場合、最大過去2年間に遡って、社会保険料を請求される可能性があります。パートなどの非正規スタッフでも、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が常勤スタッフの4分の3以上であれば、加入と判断されます。

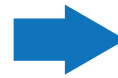
■ スタッフが下記の条件で副業した場合…

ケース①		
条件	勤務先	
	A医院	B医院
1週の所定労働時間	15時間(非該当)	5時間(非該当)
月額賃金88,000円以上	該当	非該当
2カ月を超える継続雇用	該当	該当



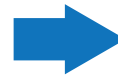
A医院、B医院、
どちらも社会保険の
加入義務はない

ケース②		
条件	勤務先	
	A医院	B医院
1週の所定労働時間	25時間(該当)	15時間(非該当)
月額賃金88,000円以上	該当	該当
2カ月を超える継続雇用	該当	該当



A医院のみ
社会保険の
加入義務が生じる

ケース③		
条件	勤務先	
	A医院	Cスーパー
1週の所定労働時間	30時間(該当)	20時間(該当)
月額賃金88,000円以上	該当	該当
2カ月を超える継続雇用	該当	該当



A医院、Cスーパー、
どちらも社会保険の
加入義務が生じる

医院・クリニックで行う社会保険の加入手続については、通常の加入手続と変わらず、医院・クリニックが加入手続を行います。

③のように、2カ所の勤務先で加入となったら、一方を「主たる事業所」として選択し、「健康保険・厚生年金保険被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を事実発生から10日以内に、日本年金機構にスタッフ本人が提出します。

日本クレアス税理士法人 医療事業部

CLIENT 368号

■発行日：2023年3月5日

■発行元：日本クレアス税理士法人 医療事業部

■URL：<https://ca-medical.jp>

■お問い合わせ先：電話 03-3593-3237 FAX 03-3593-3245

▼東京本社▼

〒100-6033 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビルディング 33階

電話(代表)：03-3593-3235 FAX：03-3593-3246



〈国内〉 東京 / 大阪 / 高崎 / 富山 / 千葉 / 宮崎

日本クレアス税理士法人

日本クレアス社会保険労務士法人

弁護士法人日本クレアス法律事務所

株式会社コーポレート・アドバイザーズM&A

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング

株式会社結い財産サポート

日本クレアス行政書士法人